

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja menjadi salah satu fenomena yang perlu untuk diperhatikan dalam berbagai lingkungan kerja. Perubahan yang begitu cepat terjadi di dunia kerja, seperti kemajuan teknologi, persaingan yang begitu kompetitif, tuntutan pekerjaan dan perubahan sistem kerja yang telah meningkatkan kompleksitas dari lingkungan kerja yang dapat berdampak pada risiko stres kerja. Beehr dan Newman (1978) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja sehingga menyebabkan terganggunya fungsi normal fisik dan psikologis pekerja. Menurut Salama et al., (2022) stres kerja dapat diartikan situasi ketika seseorang mengalami kesulitan dalam menghadapi tekanan atau tantangan yang timbul dari pekerjaannya karena ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan tuntutan serta kondisi pekerjaan yang mendasarinya. Penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang muncul ketika seseorang menghadapi tekanan ataupun tantangan yang melebihi kapasitas yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja terjadi perubahan begitu cepat dan kompetitif, sehingga risiko stres kerja semakin signifikan dan perlu untuk diperhatikan.

Lingkungan kerja sering kali dipenuhi dengan berbagai faktor yang timbul sehingga dapat menyebabkan stres selama di tempat kerja. Adapun menurut Salama

et al. (2022) risiko *psychosocial* yang dapat disebabkan oleh stres kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga faktor yaitu,

1. Ketidakamanan pekerjaan

Pada keadaan ini seseorang merasakan ketidakstabilan dalam bekerja, seperti adanya ancaman pemutusan hubungan kerja atau ketidakjelasan tugas.

2. Peningkatan tekanan pekerjaan

Kondisi ini berkaitan dengan meningkatnya tuntutan atau beban kerja yang dapat menimbulkan gejala stres, biasanya diakibatkan jadwal yang terlalu padat, *deadline* yang begitu ketat atau tanggung jawab yang semakin meningkat.

3. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

Hal ini terjadi ketika seseorang merasa sulit dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan dan pekerjaan kehidupan pribadi. Misalnya, seseorang yang lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja dan kurang waktu dengan keluarga, kurangnya rekreasi atau istirahat sehingga dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan dalam diri seseorang.

Menurut Panigrahi (2016) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja pada karyawan, yaitu:

1. Faktor internal

Stres kerja dapat terjadi karena berasal dari dalam diri individu itu sendiri mulai dari (*mind-set*). Stres kerja tersebut terjadi karena berdasarkan persepsi individu itu sendiri, meskipun tidak ada ancaman yang nyata di

sekitarnya, seseorang masih bisa merasa bahwa orang atau situasi di sekitarnya mengancam dan menyebabkan stres.

2. Faktor eksternal

Stres kerja dapat disebabkan banyak hal dari luar individu, termasuk faktor-faktor dari organisasi yang berdampak pada individu seperti:

a. Ketidakamanan kerja (*job insecurity*)

Ketika seorang karyawan bekerja di sebuah organisasi, rasa takut kehilangan pekerjaannya menyebabkan stres kronis yang mengakibatkan penurunan kualitas kerja.

b. Jam kerja (*working hours*)

Jam kerja yang sangat tidak biasa dapat menyebabkan banyak masalah fisiologis pada karyawan yang dapat menyebabkan stres selama bekerja.

c. Kontrol dalam kerja (*control at work*)

Kontrol kerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan memiliki kendali atas pekerjaannya. Jika karyawan tidak memiliki atau memiliki sedikit kendali atas pekerjaan tersebut, maka individu tersebut akan kehilangan minat dalam pekerjaan dan merasakan stres untuk memenuhi harapan atasan.

d. Gaya kepemimpinan (*managerial style*)

Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi stres karyawan. Manajer dengan gaya kepemimpinan yang otoriter biasanya memberi sangat sedikit kebebasan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan dan perencanaan. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja di bawah manajer

tersebut merasa stres karena memiliki sedikit kendali atas pekerjaannya dan batasan yang sangat tinggi.

e. Kelebihan & kekurangan beban kerja (*overload & under load*)

Beban kerja yang berlebihan berarti individu tersebut harus melakukan sejumlah besar pekerjaan dalam waktu yang sangat singkat. Harapan yang sangat tinggi dari setiap individu tersebut dapat menyebabkan stres. Sementara itu, kekurangan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang sangat sedikit yang harus dilakukan dan waktu yang tersedia terlalu banyak. Di sini karyawan meragukan kapasitasnya dan merasa stres.

f. Situasi yang memerlukan perubahan perilaku (*situations requesting behavioral change*)

Adanya situasi yang mengharuskan adaptasi perilaku dapat membuat seorang karyawan stres karena perlu berperilaku dalam cara yang tidak alami bagi karyawan tersebut.

Alasan terjadinya stres kerja adalah karena adanya tuntutan pekerjaan dan waktu yang muncul dari pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat dianggap sebagai penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan (Omar et al. 2020). Dari faktor-faktor tersebut dapat dikatakan bahwa stres dapat muncul dari mana saja baik dilingkungan pekerjaan atau diluar dari lingkungan pekerjaan, biasanya muncul karena adanya tuntutan tertentu baik dari dalam diri maupun luar individu.

Berikut terdapat gambaran spektrum dari hukum *Yerkes-Dodson* kondisi stres dalam bentuk “*inverted U-curve*” atau kurva U terbalik. Biasanya kurva ini berguna untuk menjelaskan hubungan antara tingkat stimulasi dan kinerja. Pada kurva saat ini berguna untuk mempertimbangkan bagaimana penilaian individu terhadap pengalaman stres melalui kinerja yang dijalankan.



Gambar 2. 1 Kurva-U Tingkat Stres

Sumber: Awada et al. (2024)

Pada kurva tersebut memberikan gambaran terkait tingkatan stres yang dialami seseorang:

1. *Inactive & bored*

pada kondisi ini individu merasa keadaan atau kondisi yang kurang menantang sehingga mengarah pada kebosanan.

2. *Optimum stress*

keadaan “*flow* yang optimal yang ditandai dengan peningkatan dari produktivitas individu adanya rasa motivasi atau terdorong untuk mencapai tujuan”.

3. *Stress overload*

Kondisi ini membuat individu merasa tertekan hingga menyebabkan rasa kelelahan pada individu tersebut.

4. *Burnout & breakdown*)

pada kondisi ini seseorang mengalami tekanan yang luar biasa akibat dari banyaknya tuntutan yang dirasakan oleh individu hingga dapat menyebabkan serangan panik pada individu.

Padangan terkait tingkat stres di atas hampir sejalan dengan pandangan Panigrahi (2016) terkait tingkatan stres bahwa dampak dari stres dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Stres positif (*eu-stress*)

Pada stres positif jumlah atau tingkat stres pada individu berada pada tingkat yang wajar dan dapat ditangani oleh individu itu sendiri. Stres ini pada akhirnya akan memiliki efek positif setelahnya dengan menciptakan semangat untuk bekerja. Sehingga bisa saja stres ini memprovokasi bakat atau kemampuan tersembunyi yang dimiliki individu selama ini. Pada stres ini dapat menginspirasi bagi seseorang untuk mengambil aktivitas baru sehingga lebih memiliki motivasi dalam meraih tujuan. Stres yang terukur dengan baik ini dapat mengarahkan individu pada tingkat kesuksesan. Misalnya, pada saat seseorang merasa tertantang pada suatu masalah tetapi individu tersebut masih mampu dalam mengatasi tantangan tersebut dengan efektif, hal tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri dan memberikan motivasi tambahan bagi individu untuk mencapai tujuannya.

2. Stres negatif (*distress*)

Akibat dari jumlah stres yang berlebihan dapat menjadi merugikan bagi individu. Pada *distress* dapat menyebabkan efek negatif pada tubuh atau pikiran dari individu tersebut. Stres negatif dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan mental dan fisik, seperti depresi, serangan jantung, kecemasan tidur dan sebagainya. Hal ini terjadi ketika seseorang merasa terlalu ditekan dalam kehidupannya sehingga tidak mampu mengatasi tuntutan yang dihadapi. Pada stres negatif ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi seseorang yang secara signifikan dapat mengganggu fungsi sehari-hari dari individu tersebut.

Sehingga perbedaan antara *eu-stress* dan *distress* dapat dilihat pada tingkatannya dan dampak pada individu tersebut. *Eu-stress* dapat memberikan dorongan positif dan memicu potensi individu, sementara *distress* cenderung menyebabkan masalah kesehatan dan kesejahteraan yang serius. Hal ini dapat dikatakan bahwa stres tidak hanya berdampak negatif pada seorang tetapi juga dapat berdampak positif jika dijalankan sesuai dengan kapasitas seseorang.

Seringkali stres kerja tidak terlihat secara langsung, tetapi dapat tercermin melalui berbagai indikator yang muncul dalam perilaku dan respons individu. Dengan memperhatikan indikator stres ini maka dapat menjadi kunci bagi perusahaan untuk mendeteksi dan mengatasi stres kerja sejak dini. Salama et al., (2022) menyebutkan terdapat beberapa indikator yang menggambarkan kondisi dari stres kerja:

1. Konflik peran (*Role conflict*)

Suatu keadaan yang dirasakan karyawan ketika mengalami keraguan atau kurang memahami peran dalam pekerjaannya sehingga gagal untuk mencapai target yang diharapkan di tempat kerja.

2. Ambiguitas peran (*role ambiguity*)

Suatu keadaan ketika karyawan memiliki dua atau lebih harapan terkait peran dalam bekerja, tetapi tidak dapat memenuhi kedua harapan tersebut secara bersamaan.

Dalam *role conflict*, seseorang merasa tidak jelas tentang apa yang diharapkan dari dirinya, sehingga mereka merasa kebingungan terkait bagaimana mereka seharusnya berperilaku dalam situasi tertentu. Akibatnya, dapat memungkinkan munculnya rasa frustrasi, bingung atau stres dalam diri mereka yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Pada *role conflict*, karyawan sering kali merasakan kesulitan dalam mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi atau atas mereka, karena adanya ketidakjelasan dari peran mereka.

Pada *role ambiguity*, adanya kebingungan dalam diri seseorang yang bisa saja terjadi karena seseorang dapat menerima pesan atau instruksi yang bertentangan dari berbagai sumber atau tidak memiliki petunjuk yang jelas terkait apa yang diharapkan dari diri mereka. Akibatnya, karyawan akan merasa bingung, tidak yakin atau merasa ketidakjelasan terkait bagaimana seharusnya mereka bertindak atau bagaimana cara menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Sehingga yang terjadi karyawan akan merasakan ketidakpastian dan kecemasan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Menurut Karasek (1979) terdapat dua parameter yang mempengaruhi stres yang dapat dialami oleh individu, yaitu:

1. *Job demands*

Faktor-faktor stresor dalam lingkungan kerja, seperti batas waktu yang ketat, target kerja yang tinggi, gangguan yang terjadi secara reguler, dan tekanan yang bertentangan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan, semakin besar kemungkinan individu mengalami stres.

2. *Decision latitude*

Mengacu pada sejauh mana seseorang dapat mengontrol pekerjaannya. Hal ini mencakup kemampuan untuk membuat keputusan, mengatur waktu kerja, dan memiliki kendali atas tugas yang dilakukan. Semakin besar tingkat kewenangan dalam pengambilan keputusan yang dimiliki seseorang, semakin rendah kemungkinan mereka mengalami stres.

Untuk mengukur tingkat stres kerja pada penelitian ini maka, penelitian ini akan menggunakan kuesioner yang diadaptasi melalui penelitian (Rizzo et al., 1970) yang terdiri dari 14 item.

2.1.3 Kelelahan kerja

Kelelahan kerja (*Job burnout*) adalah sindrom yang ditandai dengan kelelahan secara emosional dan berkurangnya pencapaian pribadi. Ketika sumber daya emosional karyawan habis, para pekerja merasa bahwa mereka tidak lagi mampu memberikan diri mereka sepenuhnya secara psikologis (Maslach dan Jackson 1981). Kelelahan kerja menurut Abudaqa, et al. (2020) merupakan suatu keadaan ketika seorang karyawan suatu organisasi merasakan tekanan mental, fisik, atau

emosional, dan yang secara bertahap menyebabkan depresi. Dari deskripsi yang telah dijelaskan di atas dapat dikatakan bahwa kelelahan emosional merupakan kondisi yang cukup kompleks dan menyeluruh, yang ditandai dengan kelelahan emosional, fisik dan mental akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. Kelelahan ini dapat muncul ketika sumber daya emosional seseorang terkuras dan membuat individu tersebut merasa tidak mampu lagi memberikan diri secara sepenuhnya. Pada akhirnya kelelahan tidak hanya mempengaruhi kondisi emosional, tetapi juga dapat menyebabkan tekanan fisik yang akhirnya dapat mengarah pada depresi. Dengan begitu kelelahan kerja tidak hanya mempengaruhi performa kerja, tetapi juga kesehatan keseluruhan dari individu. Menurut Salama et al. (2022) kelelahan kerja merupakan salah satu bentuk kelelahan mental yang terjadi ketika seseorang secara berulang kali merasakan tekanan dan stres yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Dapat dikatakan bahwa kelelahan kerja bukanlah suatu fenomena yang terjadi secara tiba-tiba pada seorang individu, melainkan hasil dari akumulasi stres dan tekanan yang dialami secara terus menerus. Kelelahan kerja merupakan kondisi yang cukup serius di mana perlu adanya perhatian khusus dari manajemen organisasi untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan menjaga kinerja organisasi secara keseluruhan.

Edú-valsania et al., (2022) mengatakan bahwa kelelahana yang dihadapi karyawan memiliki tiga tipe yang dapat diidentifikasi, diantaranya yaitu:

1. Panik (*Frenetic*)

Tipe ini merupakan tipikal pekerja yang menunjukkan dedikasi yang lebih besar pada pekerjaannya, pekerja cukup ambisius pada pekerjaannya dan

sering kali mengabaikan kebutuhan pribadi dan kesejahteraan diri. Biasanya individu bekerja dalam waktu yang sangat panjang dan intens, dengan tujuan untuk mencapai pencapaian yang tinggi, namun pada akhirnya individu tersebut merasa kelelahan dan putus asa

2. Kurang tertantang (*underchallenged*)

Tipe ini terjadi ketika individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya kurang menantang atau monoton, sehingga dapat menyebabkan rasa bosan dan ketidakpuasan pada individu. Umumnya karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan makna atau tujuan, sehingga munculnya sikap ketidakpedulian, kebosanan dan kurangnya pengembangan pribadi serta adanya keinginan untuk berganti pekerjaan.

3. Tidak bertenaga (*Worn-out*)

Tipe ini biasanya dialami oleh individu yang telah menghadapi tekanan pekerjaan yang terus-menerus tanpa dukungan atau penghargaan yang memadai sehingga adanya perasaan putus asa dalam diri dan merasa tidak adanya kendali atas hasil kerja yang telah dilakukan. Mereka merasa tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan kehilangan keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk tetap efektif. Akhirnya, mereka cenderung menyerah dan menunjukkan penurunan dalam kinerja kerja.

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa umumnya kelelahan kerja tidak terjadi begitu saja, biasanya terdapat berbagai faktor yang dapat menimbulkan kelelahan kerja pada karyawan. Vanda et al., (2020) menyebutkan bahwa penyebab kelelahan kerja sering kali disebabkan oleh kegagalan karyawan dalam

menyesuaikan diri dan mengatasi tekanan kerja, yang sangat tinggi. Banyak masalah kesehatan dan psikologis yang dialami pekerja berasal dari kelelahan kerja, termasuk ketidakpuasan dalam pekerjaan, rendahnya kualitas produksi, serta faktor-faktor pekerjaan seperti ekspektasi yang selalu berubah, tekanan kerja tanpa adanya dukungan, dan konflik peran kerja yang dapat memicu sindrom kelelahan kerja (Salama et al. 2022).

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kelelahan kerja pada seseorang menurut Abudaqa et al., (2020), yaitu:

1. Kurangnya dukungan dari otoritas yang lebih tinggi
2. Tenggat waktu yang tidak adil
3. Beban kerja yang ekstrim
4. Tekanan dari atasan.

Ahmad et al., (2021) mengatakan bahwa terdapat enam aspek yang dapat menyebabkan kelelahan kerja, aspek-aspek tersebut adalah:

1. Beban kerja
2. Pengendalian pekerjaan
3. Penghargaan dan pengakuan
4. Komunitas dan dukungan sosial
5. Keadilan
6. Nilai-nilai

Kelelahan kerja sendiri memiliki berbagai dampak bagi kehidupan individu baik secara langsung atau tidak langsung yang dirasakan oleh individu itu sendiri.

Bai et al., (2023) mengatakan bahwa dampak kelelahan kerja pada karyawan mencakup masalah kesehatan seperti kecemasan, depresi, dan gangguan psikosomatis. Selain itu, kelelahan kerja juga dapat mengakibatkan rendahnya komitmen terhadap organisasi, meningkatnya angka perpindahan karyawan, tingginya frekuensi cuti sakit, dan menurunnya kinerja kerja. Dampak dari kelelahan kerja sendiri dapat mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan di tempat kerja dan dapat menyebabkan niat untuk keluar pada karyawan yang tinggi pula (Salama et al. 2022)

Indikator kelelahan kerja merupakan tanda-tanda yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan. (Salama et al. 2022) dan (Ran et al., 2020) sependapat bahwa terdapat tiga indikator yang dapat dilihat pada karyawan yang mengalami kelelahan kerja, diantaranya:

1. Depersonalisasi (*depersonalization*)

Keadaan seseorang yang merasakan terputus dari diri sendiri hal tersebut dialami ketika seseorang merasa tidak maksimal dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menimbulkan sikap dingin, acuh tak acuh, atau bahkan sikap negatif terhadap orang-orang di sekitarnya.

2. Kurangnya pencapaian individual (*reduced personal accomplishment*)

Suatu kondisi di mana seseorang mengalami penurunan prestasi, produktivitas yang rendah dan efisiensi dari pekerjaan yang menurun yang disebabkan kelelahan secara fisik, mental dan emosional.

3. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Suatu kondisi di mana seseorang secara terus-menerus merasakan lelah yang sangat berat atau kurang berenergi yang dapat menimbulkan rasa malas dalam menjalankan aktivitas.

Untuk mengukur terkait tingkat kelelahan kerja pada karyawan, maka penelitian ini akan menggunakan sembilan item pengukuran yang diadaptasi dari penelitian (Maslach dan Jackson 1981).

2.1.4 Niat untuk keluar

Niat untuk keluar (*turnover intention*) merupakan proses pemisahan antara karyawan dan organisasi, baik karyawan tersebut pergi ke organisasi lain atau berhenti menjadi seorang karyawan (Jabri dan Ghazzawi 2019). Niat untuk keluar juga dapat diartikan sebagai niat untuk mengucapkan selamat tinggal pada suatu pekerjaan (Salama et al. 2022). Niat untuk keluar dari pekerjaan dapat diartikan juga sebagai pergantian sukarela dan tidak sukarela pada karyawan (Na-Nan 2023). Niat untuk keluar memiliki hubungan antara karyawan dan organisasi dimana karyawan tersebut berencana meninggalkan pekerjaannya saat ini untuk berganti tempat kerja (Abudaqa, et al. 2020). Dari pendapat para peneliti sebelumnya dapat dikatakan bahwa niat untuk keluar merupakan sebuah niat pada karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini untuk mencari pekerjaan baru atau memutuskan tidak bekerja lagi. Ketika seseorang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya, umumnya mereka cenderung telah merencanakan atau mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan pekerjaannya saat ini. Meskipun seorang karyawan belum benar-benar keluar atau mengambil langkah untuk pergi dari pekerjaan tetapi, keinginan untuk keluar dari pekerjaan dapat menjadi sinyal

awal bahwa karyawan tersebut tidak puas dengan situasi kerja mereka saat ini dan lebih memungkinkan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Seperti yang dikatakan Ahmad, et al. (2021) bahwa dengan karyawan mulai memikirkan terkait niat untuk keluar, maka pada akhirnya karyawan akan meninggalkan organisasi tersebut.

Salama et al., (2022) mengatakan bahwa terdapat beberapa alasan keluarnya karyawan dari pekerjaan yang dapat dikategorikan menjadi dua jenis, diantaranya:

1. Pergantian sukarela (*voluntary turnover*)

Pergantian sukarela merupakan keadaan di mana individu secara sadar dan berlandaskan pada keputusannya sendiri untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dan berpindah ke tempat kerja lainnya. Hal ini dapat terjadi ketika karyawan memutuskan pekerjaan karena alasan personal ataupun alasan profesional lainnya, contohnya ketika karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaan karena merasa jenuh di tempat kerja sekarang dan bisa juga karena adanya keinginan untuk bekerja di tempat lain yang memiliki gaji yang lebih besar.

2. Pergantian tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Pada pergantian tidak sukarela individu secara terpaksa harus meninggalkan pekerjaannya karena alasan diluar kendali dari diri mereka, baik individu tersebut dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan mereka atas arahan dari atasan atau mungkin karena pemutusan kerja. Pergantian tidak sukarela ini bisa saja terjadi karena alasan tertentu dari pihak manajemen seperti tidak adanya kecocokan antara karyawan dengan nilai-nilai yang diharapkan

perusahaan atau bisa saja karena terjadinya permasalahan *financial* yang dialami perusahaan sehingga terpaksa untuk memotong jumlah sumber daya manusia.

Pada umumnya adanya niat untuk keluar pada karyawan bisa terjadi karena beberapa faktor atau dorongan, seperti faktor stress maupun tekanan selama bekerja. Karyawan yang memiliki niat keluar yang tinggi memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki niat untuk berpindah dari pekerjaan (Liu et al. 2019). Menurut Na-Nan (2023) ada dua faktor utama karyawan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya, yaitu:

1. Faktor pendorong (*push factors*)

Sumber ketidakbahagiaan internal dan alasan utama untuk mengundurkan diri. Faktor pendorong meliputi gaji, hubungan dengan rekan kerja, komunikasi, dan stres.

2. Faktor penarik (*pull factors*)

Variabel eksternal yang mendorong seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi demi yang menawarkan pasar tenaga kerja yang lebih baik, gaji lebih tinggi, jalur karier yang lebih baik, atau kondisi ekonomi yang lebih menguntungkan.

Beberapa faktor lainnya yang dapat menyebabkan munculnya niat untuk keluar pada karyawan (Ahmad et al., 2021), diantaranya:

1. Kompensasi karyawan
2. Keterlibatan karyawan
3. Motivasi karyawan

4. Kepuasan kerja
5. Lingkungan kerja
6. Stres kerja
7. Beban kerja
8. Manajemen yang lemah
9. Gaji yang rendah
10. Kualitas lingkungan kerja yang buruk
11. Kurangnya kesempatan pengembangan karir

Salama et al., (2022) mengatakan bahwa tingginya jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan umumnya dianggap buruk dan dianggap mahal karena mengancam kualitas. Hal negatif lainnya adalah tingginya kebutuhan untuk terus-menerus merekrut dan melatih karyawan baru. Adapun Omar et al., (2020) menyebutkan bahwa niat keluar memiliki dampak negatif secara umum terhadap efisiensi dan profitabilitas perusahaan.

Adapun tiga komponen utama yang biasanya diperhatikan saat menghitung biaya keluarnya karyawan (Salama et al. 2022), yaitu:

1. Biaya pelatihan
2. Biaya penggantian
3. Biaya pemisahan

menurut Li dan Sawhney (2019) terdapat 2 dampak utama jika banyak karyawan yang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaan:

1. Efek negatif utama dari niat untuk keluar yang tinggi adalah biaya tinggi yang potensial terkait dengan penggantian karyawan yang keluar. Biaya

yang terkait dengan perekrutan, seleksi, dan pelatihan karyawan baru selalu sangat tinggi, sehingga organisasi selalu ingin meningkatkan komitmen dan retensi karyawan berkemampuan mereka.

2. Dampak negatif lainnya dari niat untuk keluar yang tinggi adalah gangguan pada fungsi organisasi, seperti penurunan kinerja dan tidak terpenuhinya fungsi harian.

Freitas et al., (2023) menyebutkan beberapa dampak yang akan terjadi jika niat untuk keluar pada karyawan di suatu perusahaan tinggi, yaitu:

1. Dapat menimbulkan biaya yang tinggi bagi organisasi.
2. Perusahaan bisa kehilangan karyawan berkualitas tinggi.

Umumnya karyawan yang sudah memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya saat ini mengalami perubahan dalam karakternya selama bekerja. Adapun beberapa indikator yang dapat dilihat pada karyawan ketika memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya (Charles-Leija et al. 2023), yaitu:

1. Karyawan menjadi kurang produktif
2. Karyawan menjadi kurang fokus pada aktivitas yang dilakukan
3. Karyawan memiliki lebih sedikit insentif untuk bekerja secara optimal
4. Kurang berkeinginan untuk menjalin ikatan dengan rekan kerja
5. Kurang termotivasi untuk mencari pengakuan atau persetujuan dari atasan.

Na-Nan (2023) menjelaskan bahwa niat untuk berpindah dapat dipengaruhi berdasarkan tiga aspek, diantaranya:

1. Pemikiran untuk mencari pekerjaan baru (*getting a new one*)

Ini terjadi ketika seseorang merasa bosan dengan pekerjaannya dan tidak bahagia di tempat kerja, sehingga mereka mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru dan memikirkan konsekuensi dari berhenti kerja. Karyawan sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya.

2. Peluang untuk pekerjaan baru (*opportunities for new job*)

Ini mencakup perilaku seseorang saat melamar pekerjaan baru, menghadiri wawancara kerja, atau mengembangkan keterampilan yang relevan dengan pasar kerja. Mengukur seberapa sering karyawan mencari informasi tentang peluang kerja di tempat lain atau melamar pekerjaan baru.

3. Adanya kesempatan untuk mengundurkan diri (*opportunities to quit*)

Ini mengacu pada perilaku seseorang dengan niat untuk mengundurkan diri pada waktu tertentu, termasuk berhenti secara mendadak tanpa menemukan pekerjaan baru terlebih dahulu.

Untuk menganalisis terkait niat untuk keluar pada karyawan maka, penelitian ini akan menggunakan pengukuran yang terdiri dari tiga item yang diadaptasi melalui penelitian (Abdou et al. 2022).

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, pengarang dan tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<p><i>Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees</i></p> <p>Wagih Salama, Ahmed Hassan Abdou, Shaimaa Abo Khanger Mohamed dan Hossam Said Shehata (2022)</p>	<p>Independen: <i>Work stress</i> (Stres kerja)</p> <p>Mediasi: <i>Job burnout</i> (Kelelahan kerja)</p> <p>Dependen: <i>Turnover intention</i> (Niat untuk keluar)</p>	<p>Sampel dari penelitian ini terdiri dari 279 responden, dengan karakteristik demografi karyawan yang bekerja di hotel.</p> <p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan SEM, SPSS dan AMOS.</p> <p>Teknik pengambilan sampel <i>convenience sampling</i></p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja dan kelelahan kerja, masing- masing secara positif dan signifikan mempengaruhi niat untuk keluar.</p> <p>Kelelahan kerja secara positif dan signifikan memediasi stres kerja terhadap niat untuk keluar. Stres kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi kelelahan kerja.</p>
2	<p><i>Hotel Employees' Burnout and</i></p>	<p>Independen: <i>Job burnout</i> (Kelelahan kerja)</p>	<p>Penelitian menggunakan metode kualitatif, dengan</p>	<p>Penelitian menunjukkan hubungan positif antara tingkat</p>

	<i>Turnover Intentions</i> Ahmad, Barakbah, dan Majdi (2021)	Dependen: <i>Turnover intention</i> (Niat untuk keluar)	teknik pengambilan sampel secara primer	kelelahan kerja karyawan dan niat untuk keluar di dalam organisasi.
3	<i>The moderating effects of positive thinking on the relationship between job stress and turnover intention</i> Khahan Na-Nan (2023)	Independen: <i>Job stress</i> (Stres kerja) Moderator: <i>Positive thinking</i> (Berpikir positif) Dependen: <i>Turnover intention</i> (Niat untuk keluar)	Sampel penelitian berjumlah 275 responden karyawan yang bekerja pada toko <i>convenience</i> di kota Bangkok. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode <i>convenience sampling</i> . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis statistik deskriptif. Dengan menggunakan alat statistik SPSS.	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap niat untuk keluar pada kalangan karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa berpikir positif dapat menahan dampak berbahaya dari stres kerja dan niat untuk keluar.
4	<i>Work Stress, Workload, Work-Life Balance, and</i>	Independen: <i>Work stress</i> (stres kerja) <i>Workload</i>	Peusahaan asuransi yang ada di Kang Valley disebarakan ke	Stres kerja dan keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh

	<p><i>Intention to Leave Among Employees of an Insurance Company in Malaysia</i></p> <p>Omar, Aluwi, Fauzi dan Hairpuddin (2020)</p>	<p>(Beban kerja) Work-life balance (Keseimbangan kehidupan kerja) Dependen: Intention to leave (niat untuk keluar)</p>	<p>99 responden melalui G-forms. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan alat statistik SPSS.</p>	<p>yang positif dan tidak signifikan terhadap niat untuk keluar. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap niat untuk keluar pada karyawan.</p>
5	<p><i>Occupational Stress and Turnover Intentions in Employees of the Portuguese Tax and Customs Authority: Mediating Effect of Burnout and Moderating Effect of Motivation</i></p> <p>Mariana Freitas, Ana Moreira dan Fernando Ramos (2023)</p>	<p>Independen: <i>Occupational stress</i> (Stres kerja) Mediasi: <i>Job burnout</i> (Kelelahan kerja) Moderator: <i>Motivation</i> (Motivasi) Dependen: <i>Turnover intention</i> (Niat untuk keluar)</p>	<p>Jumlah sampel penelitian 603 responden yang merupakan karyawan dari Otoritas Pajak dan Bea Cukai Portugal. Pengambilan sampel <i>snowball sampling</i>. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat statistik SPSS dan AMOS.</p>	<p>Stres kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar Stres kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i>. <i>Burnout</i> memiliki efek positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar. Burnout memediasi stres kerja dan niat untuk keluar. motivasi memiliki efek negatif dan signifikan terhadap niat untuk keluar.</p>

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Stres kerja terhadap Niat untuk Keluar pada Karyawan

Studi yang dilakukan oleh Na-Nan (2023) menemukan bahwa adanya hubungan positif antara stres kerja dan niat untuk keluar. Pernyataan tersebut di dukung oleh temuan dari Omar et al., (2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap niat untuk keluar. Begitu juga dengan Freitas et al., (2023) yang menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk keluar karena karyawan dengan stres kerja yang tinggi memiliki komitmen bekerja dalam organisasi lebih rendah. Meskipun setiap karyawan memiliki tingkat keinginan yang berbeda untuk meninggalkan pekerjaan, stres kerja dapat menjadi salah satu faktor kunci di balik niat untuk berhenti, yang dapat meningkatkan kemungkinan mereka untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (Salama et al. 2022). Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kim et al., (2020) bahwa stres kerja tidak berpengaruh pada niat untuk keluar pada karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar pada karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Niat Untuk Keluar pada Karyawan

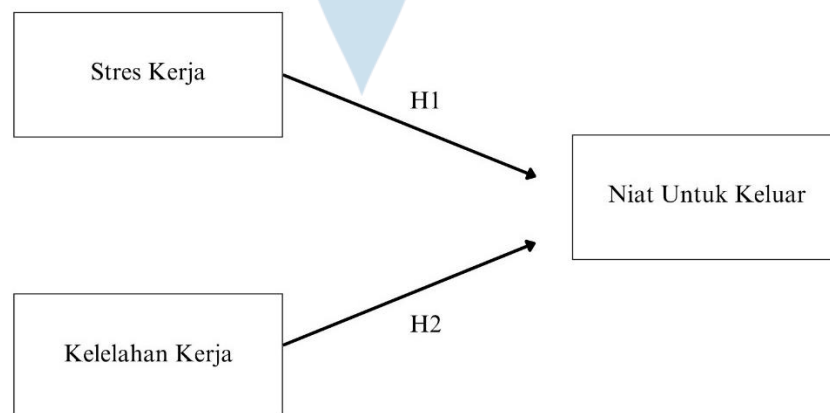
Salama et al., (2022) menemukan adanya hubungan yang signifikan positif antara kelelahan kerja dan niat untuk keluar. Begitu juga dengan Freitas et al.,

(2023) yang menemukan bahwa adanya hubungan positif antara kelelahan kerja dan niat untuk keluar. Bai et al., (2023) juga menemukan adanya hubungan positif antara kelelahan kerja dengan niat untuk keluar pada karyawan. Dari hasil penelitian Ahmad et al. (2021) menemukan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap niat untuk keluar. Sementara itu, Santi et al., (2020) menemukan bahwa kelelahan kerja tidak berhubungan secara positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar pada karyawan. Sehingga dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Kelelahan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar pada karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini melibatkan variabel independen, yakni stres kerja dan kelelahan kerja, serta variabel dependen, yaitu niat untuk keluar. Berdasarkan hubungan variabel-variabel di atas maka diuraikan kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber: Dimodifikasi dari (Salama et al., 2022)

Kerangka kerja pada penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Salama et al., (2022) dalam penelitian tersebut membahas terkait pengaruh dari stres kerja dan kelelahan kerja terhadap niat untuk keluar pada karyawan yang bekerja dalam industri hotel di Mesir dengan variabel stres kerja sebagai variabel independen, kelelahan kerja sebagai variabel mediasi dan niat untuk keluar merupakan variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan kerangka kerja yang sama, akan tetapi dengan mengganti variabel mediasi kelelahan kerja menjadi variabel independen juga seperti variabel stres kerja. Adaptasi ini didasarkan pada temuan (Ahmad et al., 2021). yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja dapat berfungsi sebagai variabel independen yang langsung mempengaruhi niat untuk keluar. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan kerangka kerja yang memposisikan baik stres kerja maupun kelelahan kerja sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap niat untuk keluar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lingkup Penelitian.

3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di PT. Capella Daihatsu cabang Duri yang beralamat di JL. Lintas Duri Dumai Km. 3.5 Depan Gate 125, Bathin Solapan,